Jurnal Abdi Kesehatan dan Kedokteran (JAKK), Vol. 3, No. 2, Juli 2024
p-ISSN: 2962-8245| e-ISSN: 2962-7133

Original Article

Motivasi Perawat Pelaksana dan Supervisi terhadap Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Interna Rumah Sakit Umum Daerah Bobong

Motivation of Nurses Implementing and Supervising Nursing Care Documentation in the Internal Ward of Bobong Regional General Hospital

Darmawati Abdul Rachman[1], Agusta Dian Ellina [2]

[1] RSUD Bobong, Maluku Utara, Indonesia
[2] Institut Ilmu Kesehatan STRADA Indonesia, Jawa Timur, Indonesia

*Email Korespondensi : darmarachman1672@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap individu tenaga perawat. Tujuan Untuk mengidentifikasi masalah motivasi perawat pelaksana dan supervisi terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bobong.

Analisa motivasi kerja perawat merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan evaluasi, hal ini dikarena motivasi perawat adalah katalis untuk menggerakan yaitu keinginan dorongan atau impuls dalam diri individu sebagai sumber kekuatan memicu seseorang bergerak maju untuk suatu tujuan. Penilaian yang dilakukan menggunakan diagram laying SWOT untuk memprioritaskan strategi yang akan dolaksanakan untuk mengatasi masalah yang ada, rencana intervensi residensi ini adalah meningkatkan motivasi kerja dan melaksanakan program monev pagi perawat supervise secara kontinyu/periodek dalam regulasi yang baku supaya pendokumentasian keperawatan dapat berjalan optimal.

Rencana intervensi pada residensi pelaksanaan kegiatan identifikasi motivasi kerja perawat dan supervise terhadap pendokumentasian keperawatan. mengetahui variable-veriabel yang merupakan kekuatan,kelemahan,peluang dan ancaman serta untuk mengetahuai startegi yang bisa diambil oleh ruang perawatan RSUD Bobong. Implementasi dari kegiatan residensi. Mengetahui variable-variabel yang merupakan kekuatan,kelemahan,peluang dan ancaman serta untuk mengetahui strategi yang akan di ambil oleh ruang perawatan RSUD Bobong.

Evaluasi dari pelaksanaan Identifikasi motivasi perawat terhadap pendokumentasian keperawatan. mengetahui variable-variabel yang merupakan kekuatan,kelemahan,peluang dan ancaman serta strategi yang akan diambil oleh Ruang Perawatan RSUD Bobong.

Kata kunci: Motivasi, Supervisi, Pendokumentasian

ABSTRACT

Work motivation greatly affects the quality of work owned by each individual nurse. Objective: To identify the problem of motivation of implementing nurses and supervision of the documentation of nursing care in the inpatient room of the Bobong Regional General Hospital.
Analysis of nurses' work motivation is very important to be evaluated, this is because nurses' motivation is a catalyst to move, namely the desire for encouragement or impulse in the individual as a source of strength to trigger someone to move forward for a goal. The assessment was carried out using a SWOT laying diagram to prioritize strategies that will be implemented to overcome existing problems, this residency intervention plan is to increase work motivation and implement the morning monitoring program of nurses supervise continuously/periodically in standard regulations so that nursing documentation can run optimally.
Intervention plan in the residency for the implementation of activities to identify nurses' work motivation and supervise nursing documentation. to know the variables, which are strengths, weaknesses, opportunities and threats and to know the strategies that can be taken by the Bobong Hospital treatment room. Implementation of residency activities. Knowing the variables that are strengths, weaknesses, opportunities and threats as well as to find out the strategies that will be taken by the Bobong Hospital treatment room.
Evaluation of the implementation of Identification of nurse motivation towards nursing documentation. knowing the variables which are strengths, weaknesses, opportunities and threats as well as strategies that will be taken by the Bobong Hospital Treatment Room.

Keywords: Motivation, Supervision, Documentation

Submit: 19 Juni 2024| Revisi: 28 Juli 2024| Diterima: 29 Juli 2024| Online: 31 Juli 2021
Sitasi: Abdul Rachman, D., & Dian Ellina , A. (2024). Motivasi Perawat Pelaksana dan Supervisi terhadap Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Interna Rumah Sakit Umum Daerah Bobong. Jurnal Abdi Kesehatan Dan Kedokteran, 3(2), 1–13. https://doi.org/10.55018/jakk.v3i2.59

Pendahuluan

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap individu tenaga perawat. Mengutip pendapat Robert A.Sutermeter dalam Penelitian Aswat92010) menyimpulkan bahwa untuk kerja/prestasi kerja manusia 80-90% tergantung kepada motivasinya bekerja dan 10-20% tergantung kepada kemampuannya. Selanjutnya motivasi kerja dikatakan bahwa motivasi pekerja itusendiri 50% tergantung kepadakondisi sosial.yaitu manusia sebagai mahluk sosial yang memerlukan interaksi dengan orang lain serta lingkungannya (kebutuhan untuk bersaing,bersahabt dan berekspresi) kemudian 40% tergantung kepada kebutuhan seperti untuk berprestasi, pengembangan diri serta penghargaan, sedangkan 10% tergantung tergantung kondisi fisik seperti (rasa lapar,haus dan tempat tinggal) yang biasanya timbul dengan sendirinya.

Berdasarkan *World Health Organisation* (2017), menunjukan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina Nigeria dan India. Hal ini disebabkan dari aspek pemenuhan kesejahteraan dan dari informasi yang diperoleh bahwa

sekitar bahwa sekitar 175.000 orang pegawai 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang diterima dari institusi tempat mereka bekerja. Banyak masalah yang terjadi diseputar motivasi kerja perawat. Menurut Shanaz,dkk (2014), dipakistan diketahui terdapat 52% perawat dengan motivasi kerja rendah. Di Indonesia, Budawan(2015) melaporkan di Rumah Sakit Jiwa Bali terdapat 60% perawat dengan motivasi kerjanya rendah. Khasia (2013) di Sumatera Utara terdapat 19,7% perawat dengan motivasi rendah.

Permasalahan yang terjadi dipelayanan kesehatan saat ini yaitu banyaknya tenaga kesehatan yang tidak memiliki motivasi tinggi untuk bekerja disebabkan berbagai faktor seperti beban kerja, resiko yang tinggi dan program pelatihan yang kurang, akan tetapi tidak diimbangi dengan perlindungan kerja yang baik dan upah yang tidak memuaskan belum lagi faktor kesejahteraan dn faktor kompetensi.

Dalam industri pelayanan kesehatan, kualitas pelayanan, hal yang sangat penting dalam mewujudkan kepuasan pasien, apalagi hal ini berhubungan dengan hidup mati seseorang.rumah sakit juga memliki kegiatan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan untuk ,e,elihara meningkatkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Kualitas pelayanan kesehatan mempunyai kaitan erat dengan hasil pelayanan kesehatan, baik secara medis maupun non medis dan efektif meliputi pelayanan yang nyaman, petugas yang ramah,komunikasi dokter dengan pasien yang baik, kualitas dan kuantitas peralatan medis yang memadai, lingkungan klinik yang baik dan biaya perawatan terjangkau sehingga dapat mempangaruhi kepuasan pasien.

Pengembangan jenjang karier profesional seorang perawat mencakup empat (4) peran utama perawat profesional, yaitu perawat klinik (PK), perawat manajer (PM), Perawat pendidik (PP), dan Perawat peneliti/riset (PR). Jenjang kerier tenaga keparwatan untuk masing-masing ketgori untuk perawat klinik terdiri dari enam (6) level, yaitu : Perawat klink 1 (perawat muda), Perawat klini II (perawat pelaksana), perawat Klini III (Perawat Mahir), Perawat klinik IV(Perawat Mahir), Perawat Klinik V (Perawat Muda), Perawat Klinik VI(Perawat Ahli). Peningkatan perawat dari satu jenjang ke jenjang yang lebih tinggi didasarkan pada kompetensi yang disyaratkan, memiliki pengalaman kerja dan memiliki persyaratan pendidikan formal dan pendidikan berkelanjutan. Peningkatan jenjang karier perawat selalu diikuti denagn adanya penghargaan berupa pendidikan berkelanjutan atau yang berhubungan dengan peningkatan pendapatan.

Kemampuan perawat melakukan praktik profesional perlu dipertahankan, dikembangkan, dan ditingkatkan melalui manajemen SDM perawat yang konsisten disesuaikan dengan perkembangan

ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengembangan SDM digambarkan sebagai proses pengelolaan motivasi staf sehingga dapat bekerja secar produktif. Salah satu tugas perawat dalam mejalankan fungsi di ruang pelayanan adalah pendokumentasian, dokumentasi keperawtan merupakan aspek penting yang perlu ditingkatkan.

Menurut Florence Nightinggel, sistem pelayanan kesehatan mengharuskan adanya pendokumentasian karena dapat menjamin kelangsungan perawatan, dapat pula sebagai bukti hukum dari proses perawatan pasien, perawat yang kurang patuh dalam pendokumentasian asuhan keperawatan akan berakibat pada rendahnya mutu kelengkapan pendokumentasian askep. Departemen Kesehatan RI menetapkan capaian satndar askep yaitu 90% (Depkes Ri,2010, Cheevakasemsook,2006). Pendokumentasian pertama adalah Pengkajian, ini merupakan awal dari proses keperawatan, tahap pengkajian merupakan kecermatan dan ketelitian untuk mengenal masalah, yang kedua perumusan diagnosa, diagnosa keperawatan adalah respon individu terhadap rangsangan yang timbul dari diri sendiri maupun luar (lingkungan).Tujuan pendokumentasian adalah merekap Tindakan-tindakan keperawatan pada satu periode, yang dapat di filter berdasarkan ruang.pelaksana dan pasien (Fatima, 2017).

Kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan dan pada penelitian Ginting (2019) menunjukan supervisi keperawatan yang kurang baik sebanyak 53%, dimana kegiatan supervisi jarang dilakukan oleh kepala ruang dan jadwal yang tidak tetap sehingga para perawat kurang termotivasi melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyono, Hamzah dan Abdullah (2013) di Rumah sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi dengan kinerja perawat, sejalan dengan penelitian yang dilakukan di RSUD Liunkendage Tahuna pada 8 ruang rawat inap dengan 69 responden diketahui bahwa ada hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat pelaksana (Tampilang, 2013).

Berdasarkan Undang-Undang 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan berkewajiban untuk mendokumentasikan sesuai standar, apabila dokumentasi asuhan keperawatan tidak diisi dengan lengkap maka hal ini akan berdampak terhadap makna penting dari dokumentasi asuhan keperawatan tersebut dilihat dari berbagai aspek yaitu aspek Hukum, Kualitas Pelayanan, Komunikasi, Pendidikan dan Akreditasi (A.Pasaribu, 2019). Setiap rumah sakit berkewajiban memberikan informasi yang benar tentang pelayanan rumah sakit kepada masyarakat, memberi pelayanan kesehatan yang aman,

bermutu, anti diskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit. Rumah sakit dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, aman dan profesional sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Putra, 2017).

RSUD Bobong merupakan salah satu rumah sakit umum milik Pemerintah Daerah Pulau Taliabu Tipe D persiapan Tipe C di Tahun 2024, yang menyediakan Pelayanan Unit Gawat Darurat, rawat jalan dan rawat inap mulai dengan rawat inap dewasa (umum) anak, isolasi. Ruang rawat inap terbagi 3 ruang rawat inap umum (dewasa) kapasitas tenpat 20 unit, anak-anak 1 bangsal/unit kapasitas tempat tidur bed , rawat inap isolasi 1 bangsal/unit 18 bed, sebagai rawat inap memiliki 1 sistem sehingga memduahkan dan melancarkan kerja para staf perawat maupun staf lain yang berada di unit rawat inap.

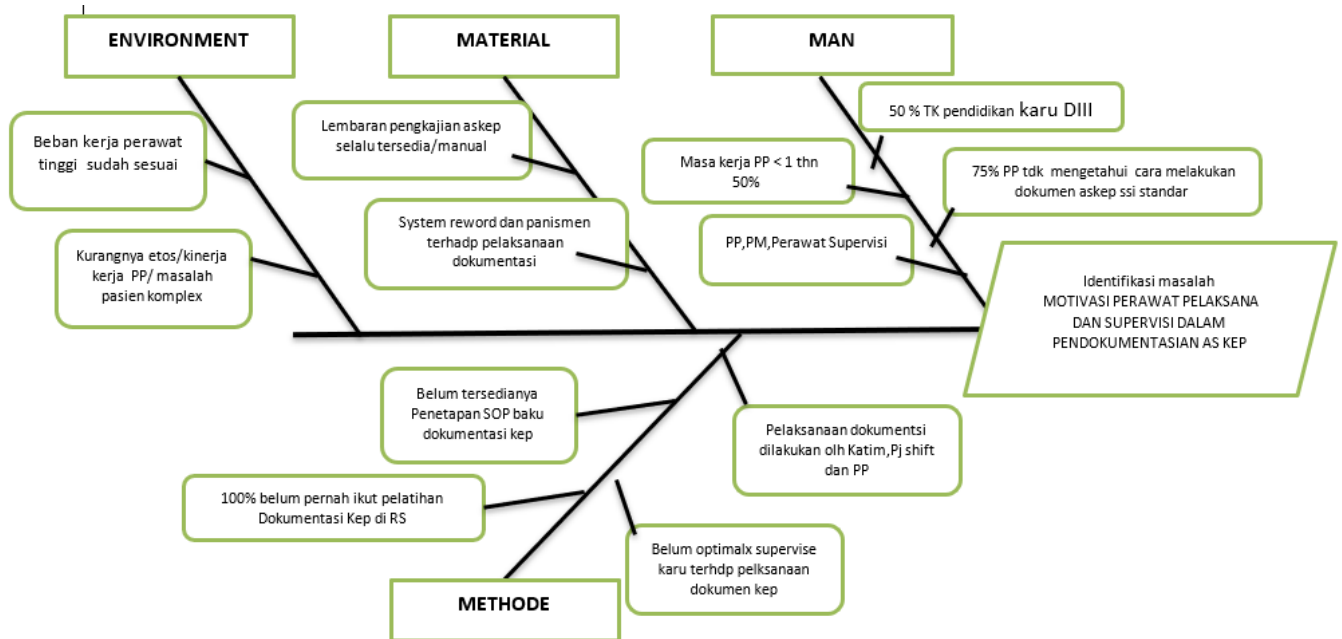
RSUD Bobong telah memulai menggunkana pendokumentasi pasien sejak di bukanya ruang pelayanan rawat inap tahun 2016, pelaksanaan dokumentasi secara bertahan sehinga pada tahun 2017 secara resmi ruang rekam medik dibuka dan penggunaann lembarana rekam medik, lembaran rekam medik pasien didalam terdapat asuhan keperawatan pasien bebrapa mengalam iperubahan sejak tahun 2018 disaat akreditas 1 RS, kemudian tahun 2019 terdapat perubahan hingga pada tahun 2023, kegiatan pengkajian masih dilakukan secara manual.berdasarakan asessmen pada minggu pertama praktek residensi di RSUD Bobong, ditemukan fakta bahwa saat ini yang masi menjadi kendala dalam implementasi adalah pengisian Rekam Medik pada bagian asuhan keperawatan. Data dari divisi case manager (CM) dan dari divisi keperawatan, Komite Keperawatan menunjukan kelengkapan pengisian data asuhan keperawatan pasien mulai dari kelengkapan data umum pasien hingga catatan pulang pasien hanya 40%, sementara fakta di lahan praktik terdapat pengkajian pasein yang tidak lengkap berbeda dari tiap perawat yang berdinas/sift. Dari hasil fakta dan wawancara dengan perawatan bersift/berdinas,dari total 34 orang (100%) terdiri dari 1 kepala ruangan dan 6 katim , 2 orang perawat sebagai katim rawat inap umum, 2 orang perawat sebagai katim rawat inap anak da 2 perawat sebagai katim isolasi, masing masing katim membawahi 4 orang perawat pelakasana dan untuk 1 unit membawahi 8 orang perawat pelaksanan, sejalan dengan hal tersebut, hasil wawancara dengan kepala ruangan juga menyatakan bahwa sudah berulang -ulang menghimbau kepad perawat jaga untuk melengkapi data pasien, namun belum bisa optimal hasilnya. Dan hasil orintasi pada minggu pertama terdapat 30-40% pengkajian pasien yang terisi.Beberpa kendala yang dikeluhkan antara lain belum terbiasa, terlalu banyak lembaran pengkajian pasien (RM) sehingga senyita waktu, ada pula yang

dilakukan perawat adalah implementasi telah dilakukan namun dokumentasi yang terkadang lupa, dan hampir disemua unit pelayanan rawat inap masalah ini ditemukan. Dalam peraktik residensi ini kami membatasi pada satu unit saja mengingat waktu residensi yang terbatas.

Berdasarkan Undang-Undang 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan berkewajiban untuk mendokumentasikan sesuai standar, apabila dokumentasi asuhan keperawatan tidak diisi dengan lengkap maka hal ini akan berdampak terhadap makna penting dari dokumentasi asuhan keperawatan tersebut dilihat dari berbagai aspek yaitu aspek Hukum, Kualitas Pelayanan, Komunikasi, Pendidikan dan Akreditasi (A.Pasaribu, 2019). Setiap rumah sakit berkewajiban memberikan informasi yang benar tentang pelayanan rumah sakit kepada masyarakat, memberi pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.

Bahan dan Metode

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bobong berdiri sesuai rancangan sejak Tahun 2010 oleh pemerintah Kabupaten Sula. Sejak Pulau Taliabu menjadi Daerah Otonomi baru pada tanggal 20 April 2013, maka perencanaan pembangunan RSUD dimulai pada Tahun Oleh PEMDA Pulau Taliabu dibawah Pemerintahan **Plt. Bpk. Drs. SUGENG HARYONO, MSI**. Realisasi pembangunan RSUD Pulau Taliabu dimulai pada Awal Tahun 2015 dan selesai dibangun pada akhir Tahun 2016. Izin Operasional pelayanan dan pengembangan RSUD Kabupaten Pulau Taliabu pada bulan Februari tahun 2017 dengan Jumlah Ruang Pelayanan Tiga Bilik, yaitu Ruang Manajemen, Ruang Poli (Rawat jalan) dan Ruang UGD/Rawat Inap. Penambahan bilik pelayanan rawat inap dan ruang Higt Care Unit (HCU) tahun 2019-2020, Hal inilah yang dipandang perlu untuk mewujudkan harapan masyarakat Taliabu mendapatkan pelayanan kesehatan yang sesuai standar mengacu pada "VISI MISI Bupati dan Wakil Bupati terpilih yaitu "**MELANJUTKAN HARAPAN MASYARAKAT TALIABU YANG MAJU, MANDIRI DAN SEJAHTERA**" dengan memperbaiki pengelolaan manajemen Rumah Sakit yang sesuai standar.

Berdasarkan pengkajian diatas hasil analisis menggunakan *fishbone (man, method, machine, dan environment)* adalah sebagai berikut:

Hasil

Berdasarkan perumusan terkait masalah pelaksanaan dokumentasi keperawatan belum optimal, untuk menentukan prioritas masalah maka digunakan metode USG (*Urgency*, *Seriousness, Growth)*. Berikut penentuan prioritas masalah dengan metode USG:

Tabel Penentuan Prioritas Masalah Dengan Metode USG

No	Indikator	U	S	G	UxSxG	Rangking
1	Belum dilaksanakan Sosialisasi/pelatihan tentang pendokumentasian askep	4	4	3	48	4
2	Kurangnya fungsi control perawat supervisi	5	5	4	100	2
3	75% Karu D-III	4	4	4	64	3
4	Motivasi kerja yang tdk optimal/etos kerja	5	5	5	125	1
5	Belum ada panduan SPO dokumentasi perawat yang baku	4	3	3	36	5
6	Gunakan system manual	3	3	3	27	7
7	Lama kerja	4	4	3	48	6

Dari tabel tersebut maka prioritas masalah yang diambil kurangnya motivasi kerja perawat/tidak optimal kinerja di ruang rawat inap oleh perawat pelaksana, sehingga perawat pelaksana tidak menjalankan fungsi dan perannya dengan baik dan benar.

Analisis SWOT

Tabel Analisis SWOT di Ruang Perawatan RSUD Bobong

	***Strengths* (S)**	***Weakneses* (W)**
	a. Adanya penilaian kinerja perawat oleh bid.kep b. Adanya fungsi control yang kontinyu c. Adanya penyetaraan Pendidikan Karu d. Adanya pelatihan /workshop dokumentasi askep e. Adanya penyusunan panduan SPO yang baku	a. Motivasi kerja perawat/etos kerja yang tidak optimal. b. Mendatangkan motivator perawatn sebagai penyemangat PP c. 75% Pendidikan Karu DIII. d. Belum dilaksanakannya sosialisasi 2 tahun terakhir.
***Opportunities*(O)** a. Penyusunan khusus SPO pendokumentasi an secara baku. askep b. Percepatanan Implementasi fungsi control dokumentasi di ruangan rawat inap. c. Penyusunan system reward terntang pencapaian kinerja perawat	**Strategi SO** a. Mempercepat implementasi fungsi control perawat supervisi b. Sosialisasi pendokumentasian askep c. Optimalisasi fungsikontrol perawat supervise d. Menyusun sisten reward capaian kinerja perawat	**Strategi WO** a. Optimalisasi fungsi control perawat supervise b. pemberian reward terhadap motivasi kinerja perawat. c. I,plementasi sosialisasi /worksop dokumentasi askep d.
***Threats* (T)** a. Persepsi perawat pelaksana terhadap kurangnya ethos kerja b. Fungsi control yang tidak optimal (tidak secara kontinyu)	**Strategi ST** a. Mengoptimalksan penilian kinerja/etos kerja pp b. Penyetaraan Pendidikan Karu c. Optimalisasi Worshop/sosialisasi dokumentasi askep	**Strategi WT** a. Pemberian reward terhadap kinerja b. Optimalisasi penyeteraan Pendidikan karu c. Implementasi sosialisai /worshop dokumentasi askep

Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan menggunakan diagram layang SWOT untuk memprioritaskan strategi yang akan dilaksanakan untuk mengatasi masalah yang ada maka rencana intervensi residensi ini adalah optimalisasi ethos kerja perawat pelaksana dan optimalisasi fungsi control perawat supervise perawat sehingga perawat pelaksana dapat mengetahui dan mengoptimalkan fungsi peran perawat termasuk persepsi pendokumentasian keperawatan di ruang rawat inap RSUD Bobong berjalan sesuai standar dan optimal.

Intervensi

Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan menggunakan diagram layang SWOT untuk memprioritaskan strategi yang akan dilaksanakan untuk mengatasi masalah yang ada maka rencana intervensi residensi ini adalah:

1) Membuat pertemuan dengan Manajer Keperawatan dan Kepala Unit Rawat untuk merencanakan pelaksanaan sosialisasi pendokumentasian askep , yang dimulai dari Kepala Ruangan memberikan contoh (sebagai *role model*) dalam pelaksanaannya (dijadikan *Pilot Project* diantara unit-unit lain);
2) Mengoptimalkan peran Perawat Primer sebagai *"Champion"*; melalui seorang motivator dari Dinkes Provinsi Ibu ELLA dalam pertemuannya membahas terkait Tugas Mulia Seorang Tenaga Perawat dalam yankes di Era digital.
3) Mengumpulkan semua Perawat Rawat Inap I, mensosialisasikan *project* ini dan membuat kesepakatan bersama;
4) Hasil kesepakatan adalah sebagai berikut:
   a) Kesadaran PP dalam mengeban tugas dan tanggung jawabnya sebagai Perawat demi meningkatkan pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien
   b) Memaksimalkan tugas tim suervisi keprawatan (Karu,Katim, tim keperawatan) secara berkaladan periodik.
   c) Pengajuan sosialisasi/worshop setiap 1x/setahun tentang Motivasi Perawat dan pendokumentasian.
   d) Adanya *reward* & *punishment* untuk pencapaian kinerja perawat;
   e) Pengajuan penyetaraan pendidikan bagi Karu Katim untuk sementara dalam proses pelaksanaan.

Pembahasan

Pendokumentasian asuhan keperawatan merupakan komponen esensial dalam praktik keperawatan

profesional, yang berperan penting dalam memastikan kontinuitas perawatan, komunikasi antar-profesional, serta pemenuhan standar hukum dan etika. Di RSUD Bobong, kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan sangat dipengaruhi oleh motivasi perawat pelaksana. Motivasi ini dapat ditingkatkan melalui pengakuan dan penghargaan atas kerja keras mereka, kesempatan untuk pengembangan karir, serta kondisi kerja yang mendukung. Perawat yang merasa diakui, dihargai, dan diberikan peluang untuk berkembang akan lebih termotivasi untuk mendokumentasikan asuhan keperawatan dengan akurat dan lengkap.

Supervisi yang efektif juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Bobong. Supervisi yang memberikan umpan balik konstruktif dapat membantu perawat memahami kekurangan dalam dokumentasi mereka dan memberikan arahan untuk perbaikan. Selain itu, supervisi yang menawarkan dukungan emosional dan bimbingan teknis dapat meningkatkan kepercayaan diri perawat, sehingga mereka lebih mampu dan bersemangat dalam melakukan pendokumentasian. Pemantauan rutin oleh supervisor juga memastikan bahwa standar dokumentasi selalu terpenuhi secara konsisten, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas perawatan pasien.

Dengan meningkatkan motivasi perawat pelaksana dan menerapkan supervisi yang efektif, RSUD Bobong dapat mencapai peningkatan signifikan dalam kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan. Upaya seperti memberikan pengakuan dan penghargaan, menyediakan peluang pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan supervisi yang konstruktif dan rutin, semuanya berkontribusi pada dokumentasi yang lebih baik. Kualitas dokumentasi yang tinggi tidak hanya mendukung perawatan pasien yang lebih baik, tetapi juga meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja perawat, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Kesimpulan

Analisis motivasi kerja perawat sangat penting untuk dievaluasi karena motivasi adalah katalis yang memicu dorongan dan impuls dalam diri individu, menjadi sumber kekuatan untuk mendorong seseorang mencapai tujuan. Untuk memprioritaskan strategi yang akan diterapkan, dilakukan penilaian menggunakan diagram SWOT yang membantu dalam merumuskan langkah-langkah strategis untuk mengatasi masalah yang ada. Rencana intervensi ini berfokus pada peningkatan motivasi kerja perawat dan pelaksanaan program monitoring dan evaluasi (monev) pagi oleh

supervisor secara periodik dan kontinu sesuai regulasi yang baku agar pendokumentasian keperawatan dapat berjalan optimal. Implementasi dari kegiatan ini mencakup identifikasi motivasi kerja perawat dan supervisi terhadap pendokumentasian, memahami variabel kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, serta menentukan strategi yang akan diambil oleh ruang perawatan RSUD Bobong. Evaluasi pelaksanaan juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel tersebut dan strategi yang akan diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendokumentasian keperawatan.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih diberikan kepada Program Magister Keperawatan IIK STRADA Indonesia yang telah memberikan fasilitas sehingga terlaksananya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, RSUD Bobong yang telah memberi ijin untuk memilih lokasi kegiatan, tim Pengabmas Program Magister Keperawatan yang membantu terlaksananya kegiatan pengabdian masyarakat serta seluruh pasien hipertensi yang mengikuti kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini

Konflik Kepentingan

Tidak ada Konflik Kepentingan dalam pengabdian kepada masyarakat.

Konstribusi Penulis

Penulis bersama memulai Pengabdian dengan memberikan Motivasi Perawat Pelaksana dan Supervisi dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Interna Rumah Sakit Umum Daerah Bobong.

Referensi

Ali. (2010). Dasar – dasar dokumentasi keperawatan. Jakarta : EGC

Asmadi. (2008). Konsep Dasar Keperawatan. Jakarta : EGC

Berthiana. (2012). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Ketepatan Pengisian Dokumentasi Asuhan Keperawatan I. Diakses 20 Januari 2024. http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/950/1002

Gustisyah, Raika. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/4294/1/09E01483.pdf. Diakses 20 Januari 2024.

Hasibuan. (2010). Organisasi dan Motivasi. Jakarta : Bumi Aksara

Hutahaean. (2010). Konsep dan dokumentasi keperawatan. Jakarta: Trans Info Media

Hee OC, Kamaludin NH, Ping LL. (2016). Motivation and Job Performance among Nurse in the Health Tourism Hospital Malaysia. International Review of Management and

Marketing.http://doi.org/10.15 344/2394/2018/277. Diakses 20 Januari 2024

Kamanzi J, Nkosi Z. (2011). Motivation levels among nurses working at Butere University teaching hospital, Rwanda,Africa Journal of Nursing and Midwifery.http://doi.org/10.15 344/2394/2018/277. Diakses 20 Januari 2024

Kozier (2011) Buku Ajar Praktik Keperawatan Klinis, Edisi 5. Jakarta : EGC

Mangkunegara. (2009). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama

Suarli, S. & Bahtiar. (2009). Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik. Jakarta: Erlangga

Rosa EM. (2012). Efektivitas penerapan supervisi kepala ruang terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Bantul. JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manaj Rumah Sakit). 1(2).

Harmatiwi D, Sumaryani S, Maria E. (2017). Evaluasi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. J Medicoeticolegal dan Manaj Rumah Sakit 1018196/jmmr2016. 6(1):47–54.

Machudo, Mohidin. (2013). Nursing documentation study at Teaching Hospital in KSA. Nurs Heal. 3(1):1–6.

Fithriyani, Wahyuni F, Priscillia V. (2017). Analisis hubungan fungsi manajerial kepala ruangan dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pariaman. J Akad Baiturrahim. 6(1):7–16.

Vafaei SM, Manzari ZS, Heydari A, Froutan R, Farahani LA. (2018). Nurses' perception of nursing services documentation barriers: A qualitative approach. Electron J Gen Med. 15(3):3–10.

Oktaviani M, Rofii M. (2019). Gambaran pelaksanaan supervisi kepala ruang terhadap perawat pelaksana dalam keselamatan pasien. J Kepemimp dan Manaj Keperawatan [Internet]. 2(1):23–7. Available from: https://journal.ppnijateng.org/index.php/jkmk/article/view/165

Kebede M, Endris Y, Zegeye DT. (2017). Nursing care documentation practice: The unfinished task of nursing care in the University of Gondar Hospital. Informatics Heal Soc Care. 42(3):290–302.

Benner P, Malloch K, Sheets V, Bitz K, Emrich L, Thomas M, et al. (2006). TERCAP: Creating a national database on nursing errors. Harvard Heal Policy Rev. 2006;7(1):48–63.

Collins SA, Cato K, Albers D, Scott K, Stetson PD, Bakken S, et al. (2013). Relationship between

nursing documentation and patients' mortality. Am J Crit Care. 22(4):306–13.